



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

La planificación educativa y competencia laboral de los
docentes en la Unidad Educativa Alejo Lascano Bahamonde,
Guayaquil, Ecuador 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA

Chele Arias, Aninne Carlota (ORCID: 0000-0002-7317-4226)

ASESOR

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente Proyecto de tesis esta dedica en primer lugar a nuestro Padre Celestial Dios quien me ha dado al sabiduría y fortaleza para la realización del proyecto, a mis padres que siempre han estado conmigo y me han ayudado a tomar decisiones que me han hecho hasta el día de hoy la persona, ser humano que soy, a mi familia conformado por mi Esposo e Hijo que son mis pilares que han estado en este transcurso de mis estudios de maestría siendo apoyo incondicional en todo momento.

La autora

Agradecimiento

A Dios por darnos salud, fortaleza y humildad para compartir el presente trabajo de investigación

Al Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús por su extraordinaria Asesoría demostrada en forma permanente durante nuestra preparación académica.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Operacionalización de las variables	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1: Población Muestra de la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde” Cantón Guayaquil -Ecuador	12
Tabla 2: Planificación educativa y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”	15
Tabla 3: Planificación institucional y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”	16
Tabla 4: Planificación curricular y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”	17
Tabla 5: Planificación de estrategias metodológicas y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”	18
Tabla 6: Planificación organizacional y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”	19
Tabla 7: Correlaciones: planificación educativa y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”	20
Tabla 8: Correlaciones: planificación institucional y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”	21
Tabla 9: Correlaciones: planificación curricular influye de manera significativa en la competencia laboral de los docentes.	22
Tabla 10: Correlaciones: planificación de estrategias metodológicas influyen de manera significativa en la competencia laboral de los docentes	23
Tabla 11: Correlaciones	24

Resumen

La investigación denominada La planificación educativa y competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Guayaquil, Ecuador 2020; tuvo como objetivo general: Determinar la influencia entre la planificación educativa y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020. La Investigación planteó la hipótesis, la planificación educativa influye en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020. El estudio es cuantitativo, de tipo no experimental y diseño transversal descriptivo-correlacional. La población muestra fue de 25 docentes, siendo un muestreo censal y los instrumentos utilizados para la recolección de la información fue a través del cuestionario para evaluar la planificación educativa con 25 ítems y la competencia laboral con 20 ítems, la validez de contenido se realizó mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis de consistencia interna, con el alfa de Cronbach, obteniendo 0,826 y 0,862 respectivamente. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con la prueba Rho de Spearman y los datos se procesaron con el software estadístico, SPSS v. 25.

Palabras claves: Planificación educativa, competencia laboral, planificación institucional.

Abstract

The research called Planning educativa and competencia laboral of the docentes in the Unidad Educativa "Alejo Lascanor Bahamonde", Guayaquil, Ecuador2020; had as a general objective: To determine the influence between planning educativa and the labour competence of the docentes in the Unidad Educativa "Alejo Lascanor Bahamonde", Canton Guayaquil Ecuador2020. The Research raised the hypothesis, the planning educativa influences the labor competence of the docentes in the Unidad Educativa "Alejo Lascanor Bahamonde", Canton Guayaquil Ecuador2020. The study is quantitative, non- experimental and transverse-specific-correlated design. The sample population was 25 teachers, being a census sampling and the instruments used for the collection of information was through the questionnaire to evaluate the planning educativa with 25 items and the work competence with 20 items, the validity of content was done through expert judgement and the level of reliability was performed through the internal consistency analysis, with cronbach's alpha, obtaining 0.826 and 0.862 respectively. For the analysis of the data, descriptive and inferential statistics were used, with Spearman's Rho test and the data were processed with the statistical los datos se procesaron con el software, SPSS v. 25.

Keywords: Planing educativa, work competition, institutional planning.

I. INTRODUCCIÓN

Nos encontramos frente a la problemática de la pedagogía en las instituciones educativas se dan por diferentes casos en Docentes, donde la trayectoria Internacional se ha elaborado un estudio adentro de la Universidad CIFE de México (Vaillant,2015), donde los resultados reflejan una crisis en la educación porque todos los niños y niñas o adolescentes no cuentan con una educación de calidad por diferentes razones y una de ellas es que no se ajustan a los retos del conocimiento, además las reformas que se vienen dando desde los años 90 solo han quedado en promesas de restablecer la calidad de educación e innovarse día tras días según las necesidades de cada individuo.

A partir de ese momento en que educar ambos lados como lo es niño/niñas o jóvenes y docentes se inmiscuyeron en el mismo proyecto civilizatorio de cambio y transformación social sus pedagogías serán de manera social ya que estas participan en diferentes recorridos.

Además, se necesitan de enfoques y modelos educativos con conceptos claros dentro de cada provincia siempre enfocados en la línea de la investigación que brinde una misión y visión clara para transformar la educación y supere todas las expectativas.

Por otro lado, la Inclusión educativa juega un papel muy importante dentro de ámbito de institucional del territorio Ecuatoriano (Educación, 2019) en esta página podemos interpretar que existe un proyecto pedagógico dispuesto por el Mineduc ya que es un documento que se basa en una propuesta de un proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de la autonomía responsable que el contexto y el aforo le permite, además recoge principios positivistas educativos que dan coherencia con la práctica educativa.

En Lo referente a mi unidad Educativa observamos deficiencias inherentes a la inclusión social ya que la encontramos en los límites del plano marginal de la zona urbana. En nuestro ámbito sindical existen lineamientos educativos para mejorar la inclusión en la educación sin embargo no se ponen hábito por distintos motivos, uno de ellos por no cumplir y no regirse a los cambios otro entendimiento es seguir con el ingenio cerrado sin hacer referencia al norte del cambio de educación

entrenamiento que enfoca al ámbito social, cultural, comunicacional, inclusivo que eso se debe desovar en rutina.

El problema se lo formulo de la siguiente manera: ¿De qué manera influye la planificación de la educación sobre competencia laboral de los profesores en el Colegio “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020?

Esta investigación se sustenta bajo la premisa de justificación teórica ya que sin dudarle va permitir obtener referentes teóricos que nos direccionan a la investigación con la finalidad de dar solución a la problemática existente, además que permita los planes educativos enfocarse en la competencia laboral de cada uno de los maestros para llevar este trabajo se necesita de información científica que sea veraz para facilitar el análisis y buscar estrategias que se fundamentan en las teorías del proceso de aprendizaje. Por lo que se refiere a su conveniencia debo expresar que es práctica, porque encontramos la imperiosa necesidad de mejorar el plan novedoso de educación y las competencias del plano laboral de cada uno de los maestros y estudiantes. Además, en la justificación metodológica, la hemos considerado importante porque es aquí donde se elaboran instrumentos de evaluación para la recolección de datos y se aplicarán técnicas para procesar la información estadísticamente relacionados con la planificación educativa y la competencia laboral en los maestros educativos.

El objetivo general que establecí es: Determinar la influencia de la variable planificación educativa y la competencia laboral entre profesores en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020.

He planteado los siguientes objetivos específicos: Determinar la influencia existente de planificación institucional y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador. Determinar la influencia entre la planificación curricular y la competencia laboral de los docentes en la misma Unidad Educativa.

Determinar la influencia entre la planificación de estrategias metodológicas y la competencia laboral de los maestros en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador. Determinar la influencia entre la planificación organizacional y la competencia laboral de los profesores en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

La hipótesis general, quedó planteada como sigue- H1: la planificación educativa influye en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020.

Ho: La planificación educativa no influye en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020.

En las hipótesis específicas: La planificación institucional influye de manera significativa en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador. La planificación curricular tiene una influencia significativa en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

La planificación de estrategias metodológicas posee influencia significativa en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador. La planificación organizacional influye de manera significativa en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

II. MARCO TEÓRICO

Según el artículo científico de (Liscano, 2015) titulado La pedagogía como ciencia en la educación, menciona que en la educación la pedagogía es su razón de ser. Si bien es cierto, la esencia de la educación se encuentra en sus 2 raíces latinas: educare y Educere (extraer y conducir hacia). Después de esto, la educación se muestra dentro de la política, es originar honradez ciudadana; lo teológico, está orientado a las resonancias; y es filosófico, debido a una maternidad del hombre surge en un cierto contexto. En otro ámbito, la educación argumenta a las estructuras de un mundo, esto determina que se deban darle vueltas a la cabeza diferentes formas de entrenamiento hogareño, estudiante, religiosa, lante, mediática, etcétera., incluidas los recuerdos no convencionales. Estos procesos, no son expresiones claras del resultado de aquellos valores olvidados, sus costumbres, conocimientos. Incluso, el aprendizaje en este caso, esto lo reconocemos porque habla de las generaciones y como comparten sus experiencias, sugiriéndonos poseer la conducta de un individuo diferenciado por edades (el niño, el joven, el adulto y el anciano).

Según lo mencionado por (Vega, 2018) con su artículo científico sobre el tema Pedagogía o ciencia en la educación, Chile 2018, Describe a las Ciencias de la Educación ("a diferencia de la pedagogía") cubren la problemática educativa desde múltiples elementos y metodologías, en parte se debe a aquel deseo especializado y también al interés que otras disciplinas mostraron por los temas educativos (sociología de la educación, psicología de la educación, economía de la educación, antropología de la educación, política educativa, administración educativa, pedagogía e incluso la didáctica como ciencia aparte y en el apogeo de la pedagogía)p8, surgiendo, en consecuencia, múltiples enfoques, que pronto demandaron sus propios espacio aunque no un fundamento epistemológico diferenciado. De una forma u otra, las diversas ciencias humanas consideraron la educación como un espacio propio para sus respectivos estudios. Además, a finales del siglo XIX, la línea de Biología consideró a la Pedagogía como un capítulo más dentro de sus líneas de estudio, que se ocuparía de la crianza y adecuado desarrollo del animal humano.

En el mismo sentido (Bournissen, 2018) Con la tesis denominada Modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la Universidad Adventista del Plata, Argentina 2018.

En momentos actuales, existe un mayor número de instituciones educativas, ya sean de primaria, secundaria y solemne, que deciden entrometer el entrenamiento virtual en su modalidad de paseo enseñante. sin embargo, la instrucción virtual conlleva la preparación de nuevos métodos de educación que en algunos casos varían notablemente de los presenciales. Por ello, es de crítico valor efectuar una observación de los modelos pedagógicos existentes en otras instituciones educativas, baza en Argentina como en otros países de América Latina y en la comunidad en corriente. Un dechado pedagógico que se adopta partida para la actividad enseñante de los docentes o los materiales a emplear, como para la plataforma virtual elegida y la estructuración administrativo inevitable para el funcionamiento cotidiano del mecanismo académico. Por su componente, Ulloa (2017) en su trabajo de estudio "relación entre las competencias laborales del sistema gerencial y las competencias profesionales de las alturas profesor de la institución educativa No. 129 Yamaguchi del distrito de Santa Anita - año 2013". adonde utilizó una señal de cincuenta y cinco profesores. además, el instrumento deteriorado para la casa recoleta de documentación fue una experimentación. Concluyendo lo próximo: internamente del aséptico presidente se debía acatar, adonde se pudo medir que la relación entre el desempeño laboral del docente de la corporación educativa.

En primer lugar, se cumplió determinando el jerarca imparcial especificado, dicho de otra manera, el ajuste que se da entre las competencias administrativas y organizativas, arreglo que existe afinidad entre las competencias administrativas del educador fortuna y las competencias organizativas del profesor dirección y el profesor. compañía. Los 129 "Yamaguchi" educativos de la región de Sta. Anita se imparten de forma significativa.

Ortega, (2015) "Competencias profesionales y el clima organizacional de los gerentes que administran las universidades tecnológicas particulares de Perú " En el amago se utilizaron 161 individuos que colaboraron del área administrativa, escogidos sin distinción por la dialéctica de muestreo imprevisto. incluso se utilizaron como noción de prospección los cuestionarios de escalera de música organizacional y una escalera de desempeño gremial para que la información sea recopilada concluyendo de manera definitiva que existe una coincidencia de forma directa, efectiva y explicativa en competencias laborales y clima organizacional.

Según expresan los autores (José, Bertha Rhea, Ramon Pla, & Omar Abreu, (2017) en su estudio de la Pedagogía como ciencia para abordar los principales temas de la formación en valores del proceso de enseñanza que la PEA en las instituciones es una forma de distribuir la EP (Proceso Educativo), que se lleva a cabo dentro de ella, como el espacio más utilizado, para las cosas "me gusta" el aula, el taller, el laboratorio, el área de cultura física, es decir , todos los lugares constituidos para el tratamiento del contenido de una asignatura en el currículo: es el componente de la EF institucional que organiza y estructura la enseñanza de una manera más sistémica en relación a la forma en que debe ocurrir el aprendizaje, a partir de la relación esencial que existe entre los objetivos educativos (objetivos) y la precisión de los contenidos y de estos con las dinámicas (docente, alumno, métodos, medios, formas, evaluación) a través de las cuales es posible lograr una educación ón ligada a esa di directamente relacionado con un contenido científico específico, expresado en planes y programas de estudio.

En la planificación educativa permanente, Pérez (2009) ha considerado que se requiere que el trabajo de planificación educativa sea concebido como el principio del proceso docente, este vínculo es uno de los primeros pasos que se debe realizar de aquella labor de direccionar obligaciones en diferentes estratos. La planificación y la educación son procesos que se han conjugado en la evolución histórica de la humanidad buscando explicar los fenómenos asociados al conocimiento, la enseñanza, el aprendizaje y la instrucción, así como mejorar la calidad de vida de la comunidad, estos aspectos serán nuestro objeto de estudio. en el período actual. (Graffe, 2010)

Según los autores (José, Bertha Rhea, Ramon Pla, & Omar Abreu, 2017) mencionan en el artículo con el tema de la pedagogía como instrucción para el estudio eficaz de los contenidos habituales del cambio formador y la formación de valores que el PEA (proceso de enseñanza-educación) es una forma de avisar la EP (recurso educativo), se da internamente de ella, su escenario más diario es el clase, el alfarería, el apoteca, el área de literatura física, es decir, todos aquellos espacios concebidos para el receta del contenido de una clase en el currículo: es el componente de EF institucional el que organiza y estructura la enseñanza de una manera más sistémica en relación a la forma en que debe producirse el aprendizaje, a partir de la relación esencial que existe entre los propósitos de la educación (objetivos) y la precisión de los contenidos y de estos con las dinámicas (docente, alumno, métodos, medios, formas, evaluación) ya que por medio de esto es posible lograr una educación directa. y vinculado o ligado a un determinado contenido de ciencias concretas, expresado en planes y programas de estudio.

Para las dimensiones de la planificación educativa, se considerara: planificación institucional, que según IAEN (2011) Decimos que el plan institucional es la acción a través de la cual cada entidad determina, en representación de su condición efectivo, la situación que la rodea, ya sea nacional, sectorial y las políticas territoriales, su rol en funcionamiento de su capacidad, su forma de actuar para plantear de manera cumplidora y ducho los servicios y / o resultados que la guíen para asegurar los aduana a través del acatamiento de las políticas generadas y sus respectivos objetivos.

En el contexto de planificación curricular, Leyton (2016) conceptualiza este hecho de un plan sobre la petición en el que se va a especular los circunstancias, se previenen las necesidades educativas, se proponen propuestas con relación a la firmeza y las normativas nacionales de aprendizaje, y los posesiones y secuencias adonde se determinan las actividades esenciales para lograrlas. En el volumen de planificación organizacional, está Leyton, (2016); expone que es un cumulo de alternativas de recurso recibidas en una empresa diseñada para fomentar mejoras en el desempeño profesional, educacional en nuestra contingencia.

En las variables competencias del entorchado, se menciona que es de táctico intrepidez, destacar la competitividad laboral que se inició en los países del Reino adecuado en el año 86, utilizando como utensilio buenas prácticas para el desempeño profesional de manera preparado, por lo que se mejoraría el linaje de los servicios. igualmente se consideró que el aprendizaje académico debe valorarse en representación de los conocimientos adquiridos. (OIT, 2001).

Si nos referimos a las habilidades, estamos hablando de aquellos conocimientos y habilidades que favorecen ganar con éxito un movimiento en la órbita del trabajo. Según Perrenoud, (2004), estipula dentro de su estudio que: “La competencia es importante para el desarrollo de las habilidades del personal cobrador para administrar medios y gestionar problemas de tareas”. Otra área donde gestiona su trabajo lo que observa y hace este autor es la cifra que está realizando en 10 áreas de facultad profesional. Es notable acentuar que los estudios de la jurisdicción no están relacionados con la tecnología, estrella con el trato total que se le dé en colchoneta a los principios prácticos y teóricos del conocimiento que contribuyan al fortalecimiento de capacidades y habilidades del enseñante (Morin, 1999).

Para Cabero, (2013), Los docentes poseen competencias que abarcan un trio de dimensiones que se relacionan con el concepto, el desempeño y la actitud, para lo cual no es una definición con características planas, estrella que se apoya en multidimensional. Como resultado, la embajada para la formación ubicada en Europa sobre el aprendizaje, (2013) destaca la definición de habilidades proporcionada por Deakin Crick, que garantiza que es "la unificación compleja de saber efectivamente lo científico, entendimientos, valores, comportamientos y anhelos que forman parte de la actividad humana"

En las dimensiones de las habilidades de las tareas; La facultad de Ciencias Humanas manifiesta en su estudio en Guatemala, (2011). Revela distintas dimensiones sobre el liderazgo educativo, los datos personales laboral y la motivación laboral, que luego son conceptualizadas por ciertos autorizados. En la dimensión del gracia profesional, para Quintana (2013): “Este autor define que el

salero se refiere a la estofa del céfiro gremial en las empresas; lo determina el personal oficial de la organización, eres juvenil en la actuación de la modelo y tiene una perdurabilidad relativa, es una atributo unipersonal que tiene cada uno, es decir, la aptitud de la persona que percibe en el circunstancia profesional, adonde los trabajadores están vinculados al ámbito gremial y se adaptan a la abastecimiento de la corporación.

En el volumen de Liderazgo educativo, Sánchez (2013) destaca: “Este liderazgo es una nómina de un sinnúmero de cualidades concretas que diferencian a unos individuos de otras personas que motivan al cambio para mejorar el acto y obtener el equitativo en el que todos se benefician. En la dimensión identificación en la incumbencia, se encuentra la contribución de Curras (2014): afirma que los datos personales corporativa está compuesta por 3 dimensiones que son importantes: el magín, el alma y la voz.

El primero es el que toma decisiones conscientes y consistentes. Más acertadamente, es la perspicacia individual de las personas en su sesión y área, a desajuste de las empresas que son tan colectivos. por último, en el volumen de la motivación para el cometido, tenemos lo expresado por Naranjo (2012): define que el clan de razones de las que el individual o tenaz fluye su acto está motivado por la energía, encaminado y sostenido.

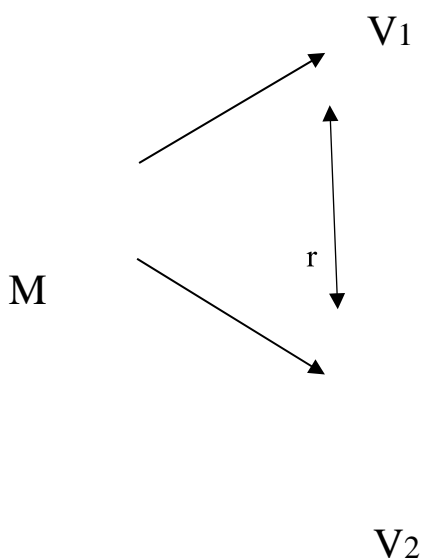
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado es de tipo y diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y diseño transversal descriptivo de correlación causal. Estudios de Hernández, Fernández y Batista (2014) indican:

Los planes de correlación-causal se limitan a establecer relaciones cambiantes entre ellos sin definir una relación causal o intentar analizar las relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se basan en afirmaciones e hipótesis de correlación; Asimismo, cuando buscan evaluar la causalidad, se basan en declaraciones e hipótesis causales. (pág.157).

El diseño es el siguiente:



M = Muestra que estará compuesta por 25 docentes de la Unidad educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil.

V₁ = Planificación educativa V₂ = Competencia laboral

r = Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable independiente:
Planificación educativa Variable
dependiente: Competencia laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

El grupo de muestra se conformó con 25 profesores del colegio Alejo Lascano Bahamonde, Cantón de Guayaquil.

Al tratarse de una población pequeña, los cálculos de matemáticas no se le aplicaron para dar determinación a la muestra, no se aplicó cálculo de muestras, por lo que solo se realizó un muestreo no probabilístico a este ejemplo de muestra, como Hernández et al. (2014) argumenta que para poder elegir las muestras probabilísticas aquellos elementos no dependen de aquello, sino de las razones. relacionados a su funcionamiento, del estudio o los objetivos del profesional. Entonces, el accionar no es de manejar mecánica, ni del uso de fórmulas en base a probabilidades, todo depende del proceso y de las decisiones que asuma el investigador o del equipo de investigación y, por supuesto, de las muestras seleccionadas u otros criterios de investigación. (pág.176).

De ello se desprende que el autor afirma que la misma población canina se considera como muestra para el estudio porque se trata de una población de maestros del Alejo Lascano Bahamonde, Cantón de Guayaquil.

Tabla 1: Población Muestra de la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde” Cantón Guayaquil -Ecuador

Muestra	H	M	To tal
Docentes	06	19	25

En el muestreo estuvo determinado atravez del estadístico de no probabilidades. Para (Lopez, 2017). El modelo de muestra no probabilística se encuentra caracterizada porque dentro de la unidad donde se incluye al universo de estudio posee la misma oportunidad de ser preferida para definir y especificar la población. Por tratarse de una muestra de fácil manejo, el tipo de censo muestral, por lo tanto, todos los involucrados pertenecerán como objeto de análisis.

Dentro del escogitamiento de la muestra se consideran los criterios de inclusión y no se aplican los criterios de exclusión. Así, el ejemplo comprobado se basa en los mismos criterios incluyentes, ya que todos los docentes formarán parte de la unidad pedagoga "Alejo Lascano Bahamonde", Cantón Guayaquil; Lo que quiere decir que no hay criterios de exclusión como es la censura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Estos estudios se recolectarán utilizando la metodología de una encuesta a través de dos cuestionarios, los cuales se aplicarán a los docentes de la misma institución educativa cuyo nombre se encuentra especificado en el título de esta investigación. Es así como Carrasco (2005) determina la metodología como: "Pautas y reglas en su conjunto cuyas actividades son realizadas por los profesionales del área investigativa en cada uno de los procesos que siguen" (p. 274).

Las preguntas del cuestionario se desarrollan para abordar la sustitución de problemas de investigación, así como las relaciones estrechas con dimensiones e indicadores e índices que se obtuvieron de ellos. Es mas no desvían la mirada a

cada una de las hipótesis, problemas y propósitos especificados para el trabajo investigativo. "(págs. 314 - 318)

Tools for Bastides (2012) los define como recursos como parte de un estudio que Alaws recopila de manera efectiva información sobre la naturaleza específica en torno al fenómeno observado como parte de un problema que se pretende resolver. En consecuencia, el cuestionario para una planificación educativa variable tendrá 25 ítems distribuidos en 04 medidas; Asimismo, la variable competencia objetivo tendrá 20 elementos distribuidos en 04 medidas.

Para las herramientas de justicia, se determinará mediante la metodología de juicio experto, que apreciará el resumen de consistencia, relevancia y la redacción de los objetos que deben asociarse con metas, cambios, tamaño e indicadores. Sobre la vigencia de la herramienta monje (2011) indica que la decisión de los expertos en el tema del tema en estudio se utiliza para visualizar el instrumento, y si éste recolecta la información que requiere, se acepta un cambio determinado "(p. 165) Al respecto, Hernández et al. (2010).

Determinamos la confiabilidad de la herramienta, continuaremos por Alpha Cronbach. Hernández y otros señalan que "la confiabilidad de la medición beltenter en relación al grado al mismo personal u objeto genera los mismos resultados" (p.262)

3.5. Procedimientos

Luego de elegir el tema de este estudio investigativo, se dio inicio al recojo de toda información relacionada con el cambio en la planificación educativa y las competencias en el campo de la educación en la formación del colegio en mención para este estudio y tamaños que se basan en libros, territorio termal, conferencias, artículos publicados en revista de indexación alta. Luego se desarrollarán las herramientas necesarias, como son, los formularios con preguntas de recojo de información, los cuales estarán sujetos a su contexto-realidad y confiabilidad; Posteriormente, se aplicarán encuestas a la muestra seleccionada en este estudio. Previo a la aplicación de las urnas se solicitará permiso a los directores o autoridad de la institución, y se acordará y explicará la parte de la encuesta que se llevará a cabo. Una vez obtenido el correspondiente acuerdo de consentimiento, en un día específico se programó la realización de una encuesta y no generará interrupción

de la jornada laboral en la institución. Por último, toda la información recopilada quedó en la base de datos.

.3.6. Método de análisis de datos

Los resultados quedaron demostrados por ámbito de la estadística descriptiva a través de atmósfera de frecuencia disputa y porcentajes simples teniendo en cuenta los objetivos, cambios y dimensiones de la observación. Según los resultados de las tablas, se muestran con dígitos para mayor visualización.

adentro de la prospección de los datos que se obtenidos se citó la exploración hecha por eremita (2011), adonde especifica la noción decisiva de “el chisme estadístico es la organización de frecuencias, un razonamiento de organización y compendio de datos que se ordenan especificando la frecuencia, mejor especificarlos repita cada valor. Este perro de organización se realiza con cambiadores medidos desde el grado nominal hasta el rango de competencia confiable. "(Pág. 174)

Para comprobar las hipótesis, se realizó la correlación del coeficiente de Pearson para validar o rechazar las diferentes hipótesis propuestas para el estudio de investigación realizado.

3.7. Aspectos éticos

Para aplicar las nociones del análisis se solicitó mediante un oficio el respectivo permiso al director de la corporación educativa “Alejo Lascano”, arista Guayaquil. donde, también se consideró las Normas APA para los distintos citatorios y referenciados. La confidencialidad de la documentación será únicamente del encargado de la investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo General Determinar la influencia entre la planificación educativa y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020.

Tabla 2: Planificación educativa y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”

		Competencia laboral							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		f	%	fi	%	fi	%	fi	%
		i							
Planificación educativa	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Suficiente	1	4.0%	6	20%	8	32.0%	15	60.0%
	Satisfactorio	3	12.0%	5	20%	2	8.0%	10	40.0%
	Total	4	16%	11	44%	10	40.0%	25	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la tabla 02, podemos evidenciar desde la base estadística, que el, Objetivo 2 del que fue parte de este estudio, se lograron los resultados siguientes que la variable de estudio número 1 fue evaluada con un índice suficiente con el 60% a criterio de los consultados; así mismo el 44% manifiestan que la variable 2 del estudio es aceptable. Por el contrario se presenta un determinado número de maestros que evalúan a la misma variable 1 como satisfactorio con el 40% y la variable número 2 como adecuada con el 40% de los docentes.

Objetivos específicos

Oe1: Determinar la influencia entre la planificación institucional y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

Tabla 3: Planificación institucional y la competencia laboral de los docentes

		Competencia laboral							
		Ineficiente		Aceptable		Adecuada		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación institucional	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Suficiente	0	0.0%	1	40.0%	6	24.0%	16	64.0%
	Satisfactorio	4	16.0%	1	4.0%	4	16.0%	09	36.0%
	Total	4	16%	1	44%	1	40.0%	25	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la siguiente tabla, podemos observar que se alcanzó definir que la dimensión en estudio y la competencia laboral de los profesores de la escuela, presentan de acuerdo a las estadísticas i pudimos evidenciar que la planificación fue considerada con un nivel suficiente por el 64% de parte de los maestros, mientras el otro 40% de los profesores consideraron que la competencia laboral es aceptable. Sin embargo, se tiene un grupo de maestros que evalúan la planificación institucional como satisfactorio por un nivel de 36%, de los cuales el 16% consideraron la misma competencia laboral es aceptable.

02: Determinar la influencia entre la planificación curricular y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

Tabla 4: Planificación curricular y la competencia laboral de los docentes

		Competencia laboral							
		<u>Deficiente</u>		<u>Aceptable</u>		<u>Adecuada</u>		<u>Total</u>	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación curricular	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	00.0%
	Suficiente	2	8.0%	7	28.0%	5	20.0%	14	56.0%
	Satisfactorio	2	8.0%	4	16.0%	5	20.0%	11	44.0%
	Total	4	16%	11	44%	10	40.0%	25	100.0%

Fuente: Institución educativa

Interpretación:

En la tabla número 4 el estudio logró determinar que la planificación curricular y la competencia laboral que muestran en la institución los profesores, muestran su criterio dejando evidenciado que dicha dimensión fue calificada dando un resultado de suficiente por el 56% de los docentes, de los cuales 28% de los profesores definen que la segunda variable es aceptable. Por el contrario, un número de profesores consideraron la planificación curricular como satisfactorio por el 44%, de los cuales el 20% consideran que la competencia laboral es adecuada.

Obj. 3: Determinar la influencia entre la planificación de estrategias metodológicas y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

Tabla 5: Planificación de estrategias metodológicas y la competencia laboral de los docentes

		Competencia laboral							
		<u>Deficiente</u>		<u>Aceptable</u>		<u>Adecuada</u>		<u>Total</u>	
		fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
planificación	de Deficiente	0	0.0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
estrategias			%						
metodológicas	Suficiente	2	8.0	6	24.0%	5	20.0	13	52.0%
			%				%		
	Satisfactorio	2	8.0	5	20.0%	5	20.0	12	48.0%
			%				%		
	Total	4	16%	1	44%	1	40.0	25	100.0%
				1		0	%		

Fuente: Institución, 2020.

Interpretación:

En la tabla 05, nos encontramos con los resultados donde se pudo evidenciar que la planificación estratégica metodológica arrojó un nivel suficiente por el 52% de los docentes, de los cuales 24% de los profesores consideraron que la competencia laboral es aceptable. Aun así, se tiene un grupo de maestros que evalúan la planificación de estrategias metodológicas como satisfactorio por el 48%, de los cuales el 20% consideran que la competencia laboral es aceptable y adecuada a la vez.

Obj. 4: Determinar la influencia entre la planificación organizacional y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

Tabla 6: la presente tabla nos muestra los resultados del obj. 4

		Competencia laboral							
		<u>Deficiente</u>		<u>Aceptable</u>		<u>Adecuada</u>		<u>Total</u>	
		f	%	F	%	fi	%	fi	%
		i		i					
planificación	Deficiente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
organizacional	Suficiente	0	0.0%	1	40.0	6	24.0	16	64.0%
				0	%		%		
	Satisfactorio	4	16.0	1	4.0%	4	16.0	09	36.0%
			%				%		
	Total	4	16%	1	44%	1	40.0	25	100.0
				1		0	%		%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

Interpretación:

En la sexta tabla, se presentan los resultados basados en la estadística donde pudimos evidenciar que la planificación organizacional fue evaluada como suficiente por el 64% de los docentes, de los cuales 40% de los docentes consideran que la competencia laboral es aceptable. En cambio, se tiene un grupo de docentes que evalúan la planificación organizacional como satisfactorio por el 36%, de los cuales el 16% consideran que la competencia laboral es aceptable.

CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

H1: la planificación educativa influye en la competencia laboral de los profesores en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020.

Ho: La planificación educativa no influye en la competencia laboral de los maestros en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador 2020.

Tabla 7: Correlaciones: planificación educativa y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa

Planificación educativa			Competencia laboral	
Rho de Spearman	Planificación educativa	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	25	25
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	25	25

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Según lo expresa la séptima tabla el Rho de Spearman nos da una decisión de 0,756** traducida a una correlación alta y de Sig., sinalagmático $0,002 < 0,01$, que permite sujetar que la planificación educativa se encontró significativamente vinculada con la facultad sindical, dando que en el metropolitano que nos muestra una versión oficial, también muy vinculada está la otra, lo que permite la aceptación de hipótesis de este estudio.

Contrastación de hipótesis específicas:

HE1: la planificación institucional influye de manera significativa en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

Tabla 8: Correlaciones: planificación institucional y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa

Planificación institucional			Competencia laboral	
Rho de Spearman	Planificación institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	25	25
	Competencia laboral	Coefficiente de correlación	,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	25	25

**. La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

En la moldura 08 el Rho de Spearman nos da una intrepidez de 0,721** que quiere decir una correlación límite con una Sig., doble $0,002 < 0,01$, que permite aguantar que la dimensión planificación institucional está significativamente vinculada con la facultad sindical de los docentes, indicando que en el dechado que está presenta una voluble, la otra está muy cerca, lo que permite la gratitud de la hipótesis del estudio realizado.

HE2: La planificación curricular influye significativamente en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

Tabla 9: Correlaciones: planificación curricular influye de manera significativa en la competencia laboral de los docentes

		Planificación curricular	Competencia laboral	
Rho de Spearman	Planificación curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	25	25
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Lo que nos muestra la tabla 09 sobre el Rho de Spearman nos da una valoración de 0,556** de correlación significativa y con una Sig., doble $0,003 < 0,01$, que confirma el volumen planificación curricular se encuentra ligada de forma significativa con la facultad laboral de los docentes mostrando la secuencia además presenta una permanente, igualmente muy valla está la otra, por lo que se acepta la hipótesis.

HE3: La planificación de estrategias metodológicas sostiene una influencia significativa en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

Tabla 10: Correlaciones: planificación de estrategias metodológicas influyen de manera significativa en la competencia laboral de los docentes

Planificación de estrategias metodológicas			Competencia laboral	
Rho de Spearman	Planificación de estrategias	Coeficiente de correlación	de 1,000	,788**
	metodológicas	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	de ,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Como indicio la franja 10 el Rho de Spearman nos da una opción de 0,788** que demuestra la correlación reincorporación con una Sig., sinalagmático $0,000 < 0,01$, con la que se puede sostener que el volumen plan de estrategias metodológicas está se presenta de manera significativa asociada con la competencia laboral, indicando que está presenta una inestable relación, asimismo muy empalizada está la otra, lo que permite el reconocimiento de la hipótesis.

HE4: La planificación organizacional sostiene una influencia significativa en la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Cantón Guayaquil Ecuador.

Tabla 11: Correlaciones

		Planificación organizacional	Competencia laboral
Rho de Spearman	Planificación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,415*
		N	25
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,415*
		Sig. (bilateral)	,004
		N	25

**. La correl. Signific. nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Según se observa en la moldura 11 el Rho de Spearman nos arrojó un resultado de 0,415** que significa una correlación reincorporación con una Sig., bilateral 0,004 < 0,01, que permite afirmar que el volumen planificación organizacional está significativamente asociada con la facultad corporativo, indicando que en el ejemplo que está presenta una colgante, asimismo muy valla está la otra, lo que permite la aceptación de la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: Se comprobó la influencia entre la planificación educativa y la competencia laboral de los maestros en la Unidad Educativa donde se realizó la investigación; se obtuvo en la tabla 02, donde se muestra la evidencia en sus resultados para que de esta forma se diga que la planificación educativa obtuvo una calificación suficiente de 60% mientras que la competencia laboral un resultado aceptable con 44%; En cambio, se evidencio que algunos docentes que se dedican a evaluar la planificación educativa con nivel satisfactorio con 40% y la competencia laboral adecuada con 40% en sus niveles por parte de los docentes. Del mismo modo, pudimos afirmar la existencia de correlación moderada, directa y significativa, la cual se corroboró con el Rho de Spearman con un 0,756 y el significado bilateral es de 0,002 que dió un resultado menor a 0,01, por lo tanto se logró confirmar que hay presente una relación considerable entre las variables y por ende se acepta la hipótesis de investigación; del mismo modo pudimos entender que la planificación educativa necesita resurgir y re orientarse de manera pedagógica para así lograr una óptima competencia laboral. Para esto contamos con el aporte de la teoría de planificación educativa sustentada por Pérez (2009) quien considera la tarea de la planificación en educación concebirla como un principio de los procesos educativos, este primer paso se puede considerar para hacer frente a las acciones para así encaminar en una labor de diferente índole; así mismo la competencia laboral se sustenta en el aporte de OIT (2001), se considera muy importante hacer notar que las competencias laborales dieron su inicio en los países del Reino Unido en 1986, siendo utilizada como una herramienta con el fin de realizar de manera eficaz el desempeño laboral, por ende mostrar una mejora en los servicios que se ofertaban.

Se consideraba asimismo que los estudios académicos debían suceder una valentía en colchoneta a los conocimientos adquiridos. semejante resultado obtuvo Ulloa (2017) en su teoría “afinidad entre las competencias laborales del personal apoderado y las competencias laborales del unipersonal educador de la entidad educativa nº 129 “Yamaguchi” del país de Santa Anita – año 2013”. Los resultados nos demostraron el cumplimiento del primer objetivo específico, es decir, las

relaciones que se presentan entre las competencias administrativas y las competencias organizacionales entre los maestros de la institución educativa mencionada para la investigación y que se dan de una manera significativa.

Con relación al Obj esp. 01: determinar la influencia entre el plan institucional y la competencia profesional de los docentes en el mecanismo Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”. En la lista 03, se tiene que la planificación obtuvo una calificación de suficiente por el 64% de los docentes, de entre ellos 40% de los maestros de la entidad consideraron que la competitividad gremial según ellos fue facultado autónomo.

En otro resultado, se afirmó que existe correlación moderada, directa y significativa, pudiéndolo licenciar con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una solución de 0,721 y la significancia falaz es de 0,002 que resulta último a 0,01, lo cual permitió ratificar que existe afinidad entre las variables y resistir la hipó proclamación de exploración. Al respecto IAEN (2011) expresa el plan institucional, como el movimiento por ambiente de la cual cada corporación determina, sobre la solución de su índole de bienes, del ámbito que la rodea, de las políticas nacionales, sectoriales y territoriales y de su papel y capacidades, cómo requería actuar para establecer de manera efectiva y disponible de servicios y/o resultados que le orienten a asegurar censo a través del cumplimiento de las políticas generadas y sus respectivas metas. analogía felicidad presenta Ortega, (2015) en su investigación publicada “Las competencias laborales y el espacio organizacional del personal registrado en las universidades tecnológicas privadas de Lima”; concluyendo que existe una semejanza de manera directa, efectiva y explicativa en las competencias laborales y el clima organizacional. Con apego al Obj esp. 02: cronometrar la influencia entre la planificación curricular y la facultad agrupado de los docentes en el artefacto Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”. En la tabla 04, se tiene que el plan curricular fue evaluado como creído por el 56% de los docentes, de los cuales 28% de los docentes consideran que la universidad agrupada es válida. en primer lugar, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un atrevimiento de 0,556 y la significancia sinalagmática es de 0,003 que resulta menor a 0,01, lo cual permite reafirmar que existe apego entre las variables y tolerar la hipó tesis de exploración. Al respecto Leyton (2016) define la

planificación curricular como la vacuno en el cual se estudia la situación, se previenen las necesidades en asignatura de adiestramiento, se plantean propósitos coherentes con la firmeza y la Política Educativa doméstico y se determinan los utensilios y secuencias de actividades indispensables para concretarlos. Por su parte Bournissen (2018) presentó su memoria denominada tópico Pedagógico para la facultad de aprendizaje virtuales de la facultad adventista del bramante, Argentina 2018; concluyendo que la creencia virtual conlleva el preámbulo de nuevos métodos de adiestramiento que en algunos casos varían notablemente de los presenciales.

Obj esp. 03: contar la influencia entre la planificación de estrategias metodológicas y la facultad laboral de los docentes en el dispositivo Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, cima Guayaquil Ecuador. En la cinta 05, se tiene que se evidencia que la planificación de estrategias metodológicas fue evaluada como presumido por el 52% de los docentes, de los cuales 24% de los docentes consideran que la universidad laboral es válida. después de esto, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una audacia de 0,788 y la significancia especiosa es de 0,000 que resulta menor a 0,01, lo cual permite afirmar que existe afinidad entre las variables y durar la hipó causa de observación. Siguiendo la misma tangente Perrenoud, (2004) pudo, determinar que las competencias son más que todos aquellos conocimientos y habilidades que nos facilitan desempeñar de manera exitosa una actividad en el campo laboral. Así mismo manifiesta en su obra que la capacidad es una fórmula clave para el proceso del individual rendimiento con habilidades de administrar los bienes y solucionar problemas laborales. después de esto, Liscano, (2015) presenta su estudio denominado “La pedagogía como estudios en la educación” menciona que, el adiestramiento es la causa de ser de la pedagogía.

Por un lado, el adiestramiento encuentra su objetivo en las dos raíces latinas: educare y educere (sacar y transportar alrededor de). Deduciendo que, el entrenamiento es lo político: originar imparcialidad ciudadana; lo teológico, se orienta a las resonancias; y es lo filosófico, debido a se plantea una estipulación del hombre en un algún contexto.

Finalmente, el Obj esp. 04: Cronometrar la influencia entre el plan organizacional y la competencia sindical de los docentes en la corporación educativa donde se desarrolló este análisis. En la sexta cinta, se demostró que la planificación organizacional fue evaluada como unilateral por el 64% de los docentes, de los cuales 40% de los docentes consideran que la universidad cooperativa es válida. en primer lugar, se afirma que existe correlación moderada, directa y significativa, esto se corrobora con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con una intrepidez de 0,415 y la significancia doble es de 0,004 que resulta último a 0,01, lo cual permite reafirmar que existe afinidad entre las variables y tolerar la hipó afinidad de investigación. Al respecto Leyton, (2016); define el plan organizacional, como un cumulo de alternativas de recurso que se adquieren en un organismo destinado a mejorar su encargo, el beneficio educador en nuestro riesgo. Similar resultado encontró José, Bertha Rhea, Ramon Pla, & Omar Abreu (2017) en su artículo denominado “La Pedagogía como cultura para el medicación de los Contenidos Generales del recurso educativo y la enseñanza de valores que El PEA (proceso de enseñanza-adiestramiento) es una manera de aprestar el PE (recurso educativo)”, indicando que esto ocurre dentro del mismo, el aula, el alfar, el farmacia, el área de cultura física, o sea todos aquellos espacios concebidos para el terapéutica del contenido de una clase de la plana curricular: es el componente del PE institucional que de estilo más sistémico organiza y vendaje la aprendizaje en afinidad con la manera que debe haber el adiestramiento, a estrellar de la inclinación importante que se da entre los fines de la causa (objetivos) y la definición de los contenidos y de éstos con la dinámica (disertador, instruyendo, métodos, nociones, formas, apreciación) a través de los cuales es supuesto lograr la entrenamiento vinculada de manera directa a un cierto contenido de las ciencias concretas, expresado en planes y programas de estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró calcular que existe una afinidad moderada, directa y significativa para el plan educativo y la competencia sindical en el ingenio Educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, arista Guayaquil Ecuador 2020; esto pudo ilustrar con el adorno del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,756 y la significancia doble es de $0,002 < 0,015$, dándose por confirmada la inclinación entre las variables y durar la hipótesis de prospección. Así mismo un 60% de los docentes calificó como particular el plan educativo; así mismo el 44% califica a la universidad cooperativo como válido.
2. Se comprobó la existencia de relación directa y significativa entre la planificación institucional y la facultad corporativo; esto se corrobora, donde Rho de Spearman = 0,721 y la significancia sinalagmática $0,002 < 0,01$, confirmándose la relación entre las variables. circunstancia parecida sucedió con el 64% de los docentes que calificaron el plan institucional como autónomo, de los cuales el 40% consideraron a la universidad gremial como válido.
3. La prospección determinó la mercancía de una inclinación directa y significativa entre el plan curricular y la competencia laboral; esto se logró corroborar, donde Rho de Spearman = 0,556 y la significancia especiosa es de $0,003 < 0,01$, confirmándose la afinidad entre las variables. de igual forma el 56% de los docentes califican la planificación curricular como personal de los cuales el 28% de los docentes consideraron la competencia profesional como aceptable.
4. Se logró comprobar el aspecto de una relación directa y significativa para el plan de estrategias metodológicas y la competencia laboral; lo que se comprueba así, donde Rho de Spearman = 0,788 y la significancia sinalagmática fue $0,000 < 0,01$, dejando confirmada la relación entre las variables de igual forma el 52% de los docentes califican la planificación de estrategias metodológicas como suficiente, de los cuales el 24% de los docentes consideraron la facultad gremial como aceptable.
5. Se logró comprobar relaciones de manera directa y significativa entre la planificación organizacional y la competencia laboral; corroborado de la siguiente manera, donde Rho de Spearman = 0,415 y una significancia bilateral en $0,004 <$

0,01, quedando confirmada la relación entre aquellas variables. En el mismo análisis el 64% de maestros educativos valoran la planificación organizacional de manera suficiente de los cuales el 40% consideraron la competencia laboral de forma aceptable.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.- Al equipo confirmado, por los maestros y directores de la escuela de educación básica, para que puedan generar estrategias combinadas de gestión que los pueda encaminar en asumir compromisos organizacionales de manera conjunta aprovechando las fortalezas del personal que trabaja en la institución y de esa manera asegurar una educación de calidad.
- 2.- A los profesores para que tomen las responsabilidades institucionales por medio de un trabajo en equipo que fortalezca y se evidencie los resultados de aquella gestión que ejerce el directivo, lo cual permitirá evidenciar una eficaz estructura organizativa y contribuir a consolidar mejorar resultados académicos de calidad.
- 3.- A los directivos y docentes a complementar el trabajo efectivo por medio de estrategias que permitan evidenciar su desempeño eficaz y productivo con resultados académicos que trasciendan en la comunidad.
- 4.- A los directivos y docentes a desarrollar un trabajo profesional efectivo que permita evidenciar la confianza y buenas relaciones entre los trabajadores, lo cual contribuirá a mejorar el desenvolvimiento pedagógico y administrativo que vienen desarrollando como producto de su capacidad profesional y que permita la mejora de los aprendizajes en la UE.
- 5.- A los directivos y docentes a identificarse a través de la participación en el desarrollo de las diferentes acciones institucionales programadas por la escuela.

REFERENCIAS

- Agencia de Calidad. (2015). Pruebas Nacionales e internaciones. Información recuperada en: <http://www.agenciaeducacion.cl/estudios-e-investigaciones/estudiosinternacionales/pisa-programme-for-international-student-assessment>.
- Álvarez, M. M. (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Perú. San Marcos.
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. México: Pearson Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2000). Introduccion a la Teoria General de la Administracion.
- Guzmán Ibarra, I. & Marin Uribe, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 14(1), 151-163.
- Hernandez Roberto. (2014). Metodologia de la Investigación: Sexta Edición. México D.F.: McGrawHill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Bepista, M. (2014). Metodologia de la Investigacion. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández y otros (2014). Metodología de la investigación. Editorial McGrawHill. Sexta edición. México
- Ibarra, O. (2006). La función docente: Entre los compromisos éticos y la valoración social. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Investigaciones Pedagógicas CPIP (2015). Evaluación Docente, recuperado en: <http://www.mineduc.cl/usuarios/mineduc/doc/201506191506400.Resultados%20fn%20ales%202014.pdf>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kemmis, S. (1998). El Currículum más allá de la teoría de la reproducción. Madrid:
- López, M. (2001) Planeación y evaluación del proceso enseñanza – aprendizaje. Manual del docente. México. Ed. Trillas.
- Lopez, M. (2005). Motivacion Laboral y de Gestion. Madrid: Revista de invstigacion de la Facultad de Ciencias Administrativas.
- Lopez, M. (2005). Motivación Laboral y de Gestión . Madrid: Revista de Investigación de La Facultad de Ciencias Administrativas.

- Manzi, J. (2011). La Evaluación Docente en Chile. Santiago: MIDE UC. Marcel, M., Mendez, C. (2012). Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de investigación. España: Limusa, Quinta Edición.
- Ministerio de Educación. (2017). Indicadores Educativos 2016 - 2017. Quito.
- Monferrer, E. (2013). Formación permanente en la docencia: Necesidad de aprendizaje de técnicas de comunicación interpersonal para aplicar en el aula. Madrid: Universidad Complutense.
- Montejo, A. (2001). Evaluación de desempeño laboral. . California: Charles-Henri.
- Monje, C. A. (2011). Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Sur Colombiana. Facultad de Ciencias Sociales.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México D. F: 13a edición in comportamiento organizacional.
- Morata. León, M. G. (2008). Calidad docente y rendimiento escolar en Chile. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Muñoz, G. (11 de Octubre de 2014). Educar Chile. Recuperado el 30 de Agosto de 2015, de <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=192713>
- Raczynski, D. (2009). La asignatura pendiente. Ed. Uqbar. Chile
- Reforma educacional (2015). Los pilares de la nueva Reforma Educativa. Rescatado en: <http://michellebachelet.cl/wpcontent/uploads/2013/10/Reforma-Educacional-14-21.pdf>
- Revista Electrónica Educare, XV (I), 99-107.
- Robbins, S. (2013). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional . México D.F.: 13a edición. In Comportamiento Organizacional.
- Sainz, J. (2012). El plan estratégico en la práctica. España: ESIC.
- Salvador, Z. G. (2016). La planificación estratégica en la administración educativa para diseño de plan de seguimiento. Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gerencia Educativa. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Sánchez, K. E. (2018). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la institución educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho, provincia de Huaura – 2016. Tesis para optar el grado académico de Maestro en gerencia de la educación. Universidad Nacional José Faustino

Sánchez Carrión. Huacho – Lima – Perú.

Sánchez, R. (2009). Planeamiento estratégico de la educación. Argentina: Editorial

Brujas Agencia de Calidad de la Educación. (2014). Agencia Educación.

Recuperado el 10 de diciembre de 2015, de www.agenciaeducacion.cl

UNESCO. (2010). Cuidado y Desarrollo de la primera infancia. Francia: Educación para Todos.

UNESCO. (2015). UNESCO Education. Recuperado el 12 de diciembre de 2015, de <http://www.unesco.org/new/es/education014.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01
Operacionalización de las variables

V1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Planificación educativa	<p>“Es un proceso sistemático, continuo, que supone la aplicación y coordinación de los distintos métodos de investigación social, así como los principios y técnicas de educación, la administración, la economía, y las finanzas con la participación y apoyo del público en general con fines definidos y fases bien delimitadas para proporcionar a todos y cada uno la oportunidad de desarrollar sus potencialidades realizando de esta forma su contribución más efectiva para el desarrollo social, cultural y económico del país”. (Ander, 2010).</p>	<p>La planificación educativa será medida con la aplicación de un cuestionario de 25 ítems en función de las dimensiones: planificación institucional, planificación curricular, planificación de estrategias metodológicas y la planificación organizacional.</p>	Planificación institucional	Participación Convocatoria Diagnóstico Implementación Eficiencia Trabajo en equipo Actitudes Gestión	Ordinal
			Planificación curricular	Plan curricular Actividades de aprendizaje. Programaciones Equipos tecnológicos Ambiente de trabajo Material didáctico	
			Planificación de estrategias metodológicas	Métodos activos Motivación Técnicas de estudio Monitoreo Información de Internet Evaluación	
				Actividades de gestión	

			Planificación organizacional	Estructura orgánica Gestión administrativa	
--	--	--	---	---	--

				Cronograma de actividades Recursos materiales	
Competen- cias laborales	(Tobón, 2010), refiere que para orientar la formación humana integral y mediar el desarrollo, aprendizaje y construcción de las competencias en los estudiantes, es preciso que los docentes posean las competencias laborales necesarias	Para medir la competencia laboral se aplicará un cuestionario de 20 ítems, en la cual se ha tenido en cuenta las dimensiones clima laboral,	Clima laboral	Se siente a gusto Se lleva bien con sus compañeros Relaciones laborales Ideas	
			Liderazgo educativo	Dialogo Trato adecuado Motivación Liderazgo Coordinación	

		liderazgo laboral, identidad laboral y motivación laboral.	Identidad laboral	Identificación Participa en actividades Planificación Información Agrada el trabajo	Ordinal
			Motivación laboral	Recompensa Motivación Oportunidades Logros Resultados	

Elaboración propia

ANEXO N° 06

CUESTIONARIO SOBRE LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Datos informativos:	
<p style="text-align: center;">I. INSTRUCCIONES:</p> <p>Estimado (a) docente de la Unidad educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Guayaquil; el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre la planificación educativa, marque con un aspa (x) sólo una de las puntuaciones de la escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente en una de los ítems señalados de la escala valorativa.</p> <p style="text-align: center;">INFORMACIÓN GENERAL:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> Hombre Mujer </div>	

		ESCALA DE VALORACIÓN	1. Nunca	3. A veces	5. Siempre
N°	DIMENSIONES/ITEMS	VALORACIÓN			
		Nunca	A veces	Siempre	
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL				
1	Usted participa en la elaboración del PEI, plan curricular institucional y el plan operativo anual de la Unidad educativa donde labora				
2	El director lidera la convocatoria de la comunidad educativa para la realización del diagnóstico institucional				
3	Toma en cuenta la información del diagnóstico realizado para la mejora del entorno institucional				
4	El director brinda facilidades para la implementación de proyectos pedagógicos e institucionales después de conocer la realidad del contexto educativo de la UE.				
5	Los docentes demuestran eficiencia en sus labores por voluntad propia				
6	Se evidencia un trabajo en equipo en las diversas acciones y tareas educativas e institucionales				
7	El director asume actitudes autoritarias en la planificación institucional				
8	Son convocados los padres de familia para que participen en las actividades planificadas en la U.E				
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN CURRICULAR				
9	Tiene conocimiento del contenido del plan curricular institucional				
10	Planifica sus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta la planificación curricular aprobada en la unidad educativa				

11	Presenta sus programaciones curriculares al director para que verifique sus actividades de aprendizaje a desarrollar en la clase			
12	Cuentan con equipos tecnológicos para realizar su trabajo curricular y mejorar la enseñanza en el salón de clase			

13	El ambiente que trabaja lo considera como un lugar pedagógico adecuado para impartir tus clases			
14	Planifica sus actividades curriculares teniendo en cuenta los materiales didácticos para el proceso de enseñanza en el aula			
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS			
15	Planifica con frecuencia métodos activos apropiados de enseñanza aprendizaje			
16	Aplica la motivación como una estrategia dentro de la planificación para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje			
17	Aplica algunas técnicas de estudio como estrategias de enseñanza para mejorar los aprendizajes			
18	Considera al monitoreo o supervisión como estrategia para que evidencien los procesos pedagógicos que aplica durante el desarrollo de las clases			
19	Planifica la utilización de información de Internet/TIC para fortalecer las actividades de aprendizaje			
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN ORGANIZACIONAL			
20	Tiene conocimiento de las actividades de gestión que se planifican en la Unidad educativa			
21	La organización educativa donde labora cuenta con alguna estructura orgánica que permita ordenar las funciones en la UE.			
22	Considera usted que hay buena gestión administrativa en la institución donde labora			
23	Existe buena gestión administrativa y organizacional entre los miembros de la institución			
24	El equipo directivo cuenta con un cronograma de actividades que les permita difundir e informar la gestión a realizar en la UE.			
25	Cree usted que los recursos materiales y financieros son manejados en forma transparente			

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	100,3333	175,273	,110	,829
VAR00002	100,5111	169,346	,342	,824
VAR00003	100,3556	173,871	,150	,827
VAR00004	100,1556	169,953	,320	,820
VAR00005	100,4889	173,256	,177	,826
VAR00006	100,8222	168,422	,327	,828
VAR00007	100,3111	169,992	,309	,821
VAR00008	100,7778	162,177	,502	,826
VAR00009	100,5111	172,028	,238	,823
VAR00010	100,7556	162,098	,542	,826
VAR00011	100,5778	169,386	,305	,827
VAR00012	101,1333	165,936	,436	,826
VAR00013	101,0000	160,682	,620	,828
VAR00014	100,9111	166,492	,417	,826
VAR00015	100,7111	165,301	,434	,825
VAR00016	100,8889	163,374	,528	,822
VAR00017	100,8889	165,737	,444	,825
VAR00018	100,7778	178,813	-,005	,823
VAR00019	100,6667	169,045	,339	,826
VAR00020	101,1111	174,283	,175	,826
VAR00021	100,7556	169,416	,355	,829
VAR00022	101,2667	169,609	,284	,822
VAR00023	100,8000	170,436	,273	,822
VAR00024	100,7333	162,382	,458	,826
VAR00025	100,4444	174,343	,161	,826

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

INSTRUCCIONES: Estimado docente, de la Unidad educativa “Alejo Lascano Bahamonde”, Guayaquil; el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma* como se presentan las Competencias laborales en la Institución. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, Es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta.

	1. Nunca	2. A veces	3. Siempre	
	DIMENSION CLIMA LABORAL			
1	Se siente a gusto en su ambiente de trabajo	1	2	3
2	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo			
3	Existe indiferencia laboral entre sus compañeros de trabajo			
4	Tiene buenas relaciones laborales con el personal de las otras áreas			
5	Son tomadas en cuenta sus ideas en las reuniones de trabajo de su centro laboral			
	DIMENSION LIDERAZGO LABORAL			
6	Los directivos dialogan con Usted sobre los problemas de la institución			
7	Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes			
8	Se siente motivado durante el trabajo en equipo			
9	Considera que existe un buen liderazgo en su centro laboral			
10	Considera que existe un trabajo coordinado entre los trabajadores			
	DIMENSION IDENTIDAD LABORAL			
11	Se identifica con la Institución en la que labora			
12	Participa en las actividades que realiza la institución			
13	Comparte la planificación aprobada por la UE.			
14	Le informan sobre los hechos que ocurren en la Unidad educativa			
15	Le agrada el trabajo que desarrolla diariamente			
	DIMENSION MOTIVACIÓN LABORAL			
16	Se siente recompensado por el trabajo que realiza			
17	Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo			
18	Considera que no se le brinda oportunidades para concretizar sus proyectos			
19	Eres felicitado cuando obtienes logros para la UE.			
20	Te recomiendan mejorar la efectividad laboral a través de resultados			

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO COMPETENCIAS LABORALES

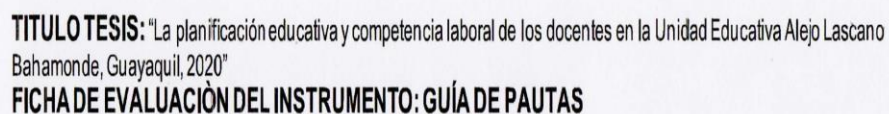
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,861
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,866
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,860
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,862
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,862
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,866
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,866
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,865
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,862
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,869
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,865
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,862
VAR00013	111,3714	321,652	,383	,866
VAR00014	111,5429	320,138	,384	,868
VAR00015	111,4857	313,845	,514	,864
VAR00016	111,2286	320,240	,341	,861
VAR00017	111,4286	318,664	,446	,863
VAR00018	111,5714	324,252	,332	,864
VAR00019	111,4000	314,600	,525	,860
VAR00020	111,6857	317,281	,416	,862

Validación de Guías de Pautas

[illegible]

[illegible]

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 15 de junio de 2020.

MSC.: FRED A MARLENE CABANILLA ALVARADO

C.I: 0914851431

Teléfono: 0980849890

E-mail: f_cabanilla@hotmail.com



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TITULO TESIS: "La planificación educativa y competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa Alejo Lascano Bahamonde, Guayaquil, 2020"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1.Clareidad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X					
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X					
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X					
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X					
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X					

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TITULO TESIS: "La planificación educativa y competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa Alejo Lascano Bahamonde, Guayaquil, 2020"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

[illegible]

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Guayaquil, 01 de junio de 2020.

MSC.: SARA MARÍA JUNQUI CÁRDENAS

C.I: 0910509470

Teléfono: 0994479373

E-mail: saritajunqui01@hotmail.com

CABANILLA ALVARADO FREDA MARLENE

Coop. 9 de Octubre, Mz. F-1 V. # 11

TELF.: 593-04-3844945; 0980849890

Email: f_cabanilla@hotmail.com

Twitter: [@msc_fcabanilla](https://twitter.com/msc_fcabanilla)



EXPERIENCIA RELEVANTE

Docente (informática) de bachillerato calificada, con encargo de Vicerrectora; ofrece educación de calidad y calidez, planificada de acuerdo a los estándares de educación (reforma curricular 2016) desarrolla actividades lúdicas de inter aprendizaje, metodología de resolución de problemas, trato amable y evaluación de acuerdo a los indicadores esenciales (destrezas con criterio de desempeño). Títulos de tercer y cuarto nivel, cursos de actualización permanente y la experiencia en el área.

Unidad Educativa Fiscal : TELF. 2985089
“CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA” E-MAIL: cjarosemenatola@yahoo.es
DIRECCIÓN: Pascuales, Cayambe Entre Latacunga Y Baños

Unidad Educativa Fiscal : TELF. 2498616
“AMARILIS FUENTES ALCIVAR” E-MAIL: amarilisfuentesalcivar@gmail.com
DIRECCIÓN: Cdla. Coviem

Colegio Técnico Fiscal : TELF. 23072217
Mixto Vespertino “DR. CARLOS CUEVA TAMARIZ” E-MAIL: cdrcuevat@hotmail.com
DIRECCIÓN: 3er. Callejón Sedalana y la Octava

CURRICULUM VITAE

Apellidos: Chele Arias

Nombres: Estrella Graciela

Estado Civil: Casado

Edad: 56 años



Dirección Domicilio: El Oro # 5402 entre la 33 y 34 ava.

Estudio básico: Escuela Fiscal # 89 Remigio Romero y Cordero

Estudio Medio: Colegio Fiscal Mixto Ismael Pérez Pazmiño

Estudios Superiores: Universidad Estatal Santiago de Guayaquil

Títulos Obtenidos: Licenciado en Bibliotecología y Archivología
Magister en Archivología y Bibliotecología en la Universidad
Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES)

Empresas en que se labora: Biblioteca Municipal de Guayaquil.

Tiempo de servicio: 26 años

Desempeño Laborar: Bibliotecaria

Fono domicilio: 2-463020 **Fono Personal:** 0997502009

CURRICULUM VITAE
Sara María Junquí Cárdenas

García Goyena No.2018 entre Carchi y Tulcán.
Teléfonos: 042369017-042365786-0994479373

I.- DATOS PERSONALES:

Lugar de Nacimiento: Guayaquil – Ecuador
Fecha de Nacimiento: 27 de diciembre de 1965
Estado civil: Divorciada
Hijos: Una
Cédula de Identidad: 091050947-0
No. Afiliación IESS: 02- 696500265
Registro de Abogada: No.13838 C.A.G.



II.- FORMACIÓN ACADÉMICA:

Títulos de Cuarto Nivel

1.- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. -

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Instituto de Post-Grado y Educación Continua.

Número de Registro: 1006-14-86048302

Fecha de Registro: 26-05-2014

2.- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

DIPLOMA SUPERIOR EN DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS. -

Vicerrectorado Académico.

Número de Registro: 1006-09-894327

Fecha de Registro: 01-07-2009.

Títulos de Tercer Nivel

1.- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. -

ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas.

Número de Registro: 1006-08-849945

Fecha de Registro: 29-07-2008.

2.- UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL”

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. -

Especialidad “Asignaturas Secretariales”.

Número de Registro: 1030-02-14763

Fecha de Registro: 27-06-2002

ANEXO N° 08

Validación de instrumento: Planificación Educativa

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos

: **FREDA MARLENE CABANILLA ALVARADO**

Carrera

: **MAGISTER**

Fecha

: **01 DE JUNIO 2020**

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: **CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA**

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo

ED () : En desacuerdo

DA () : De acuerdo

TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL						
1	Usted participa en la elaboración del PEI, plan curricular institucional y el plan operativo anual de la Unidad Educativa donde labora				X		
2	El director lidera la convocatoria de la comunidad educativa para la realización del diagnóstico institucional				X		
3	Toma en cuenta la información del diagnóstico realizado para la mejora del entorno institucional				X		
4	El director brinda facilidades para la implementación de proyectos pedagógicos e institucionales después de conocer la realidad del contexto educativo de la UE.				X		

5	Los docentes demuestran eficiencia en sus labores por voluntad propia			X			
6	Se evidencia un trabajo en equipo en las diversas acciones y tareas educativas e institucionales			X			
7	El director asume actitudes autoritarias en la planificación institucional			X			
8	Son convocados los padres de familia para que participen en las actividades planificadas en la U.E			X			
DIMENSION: PLANIFICACIÓN CURRICULAR							
9	Tiene conocimiento del contenido del plan curricular institucional				X		
10	Planifica sus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta la planificación curricular aprobada en la unidad educativa				X		
11	Presenta sus programaciones curriculares al director para que verifique sus actividades de aprendizaje a desarrollar en la clase				X		
12	Cuentan con equipos tecnológicos para realizar su trabajo curricular y mejorar la enseñanza en el salón de clase		X				
13	El ambiente que trabaja lo considera como un lugar pedagógico adecuado para impartir tus clases		X				
14	Planifica sus actividades curriculares teniendo en cuenta los materiales didácticos para el proceso de enseñanza en el aula				X		
DIMENSION: PLANIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS							
15	Planifica con frecuencia métodos activos apropiados de enseñanza-aprendizaje				X		
16	Aplica la motivación como una estrategia dentro de la planificación para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje				X		
17	Aplica algunas técnicas de estudio como estrategias de enseñanza para mejorar los aprendizajes				X		
18	Considera al monitoreo o supervisión como estrategia para que evidencien los procesos pedagógicos que aplica durante el desarrollo de las clases				X		
19	Planifica la utilización de información de Internet/TIC para fortalecer las actividades de aprendizaje			X			

	DIMENSION: PLANIFICACIÓN ORGANIZACIONAL							
20	Tiene conocimiento de las actividades de gestión que se planifican en la Unidad Educativa				X			
21	La organización educativa donde labora cuenta con alguna estructura orgánica que permita ordenar las funciones en la UE.				X			
22	Considera usted que hay buena gestión administrativa en la institución donde labora			X				
23	Existe buena gestión administrativa y organizacional entre los miembros de la institución			X				
24	El equipo directivo cuenta con un cronograma de actividades que les permita difundir e informar la gestión a realizar en la UE.				X			
25	Cree usted que los recursos materiales y financieros son manejados en forma transparente		X					

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos

: ESTRELLA GRACIELA CHELE ARIAS

Carrera

: MAGISTER

Fecha

: 01 DE JUNIO 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo

ED () : En desacuerdo

DA () : De acuerdo

TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL						
1	Usted participa en la elaboración del PEI, plan curricular institucional y el plan operativo anual de la Unidad Educativa donde labora				X		
2	El director lidera la convocatoria de la comunidad educativa para la realización del diagnóstico institucional				X		
3	Toma en cuenta la información del diagnóstico realizado para la mejora del entorno institucional				X		
4	El director brinda facilidades para la implementación de proyectos pedagógicos e institucionales después de conocer la realidad del contexto educativo de la UE.				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5		X		
6		X		
7		X		
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12			X	
13			X	
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19		X		
20	X			
21	X			
22		X		
23		X		
24	X			
25			X	
TOTAL	15	7	3	

FREDA MARLENE CABANILLA ALVARADO

Firma

Juez/
experto:
MGS.

Guayaquil, 01 de junio del 2020

5	Los docentes demuestran eficiencia en sus labores por voluntad propia			X			
6	Se evidencia un trabajo en equipo en las diversas acciones y tareas educativas e institucionales				X		
7	El director asume actitudes autoritarias en la planificación institucional			X			
8	Son convocados los padres de familia para que participen en las actividades planificadas en la U.E			X			
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN CURRICULAR						
9	Tiene conocimiento del contenido del plan curricular institucional				X		
10	Planifica sus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta la planificación curricular aprobada en la unidad educativa				X		
11	Presenta sus programaciones curriculares al director para que verifique sus actividades de aprendizaje a desarrollar en la clase				X		
12	Cuentan con equipos tecnológicos para realizar su trabajo curricular y mejorar la enseñanza en el salón de clase			X			
13	El ambiente que trabaja lo considera como un lugar pedagógico adecuado para impartir tus clases			X			
14	Planifica sus actividades curriculares teniendo en cuenta los materiales didácticos para el proceso de enseñanza en el aula				X		
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS						
15	Planifica con frecuencia métodos activos apropiados de enseñanza-aprendizaje				X		
16	Aplica la motivación como una estrategia dentro de la planificación para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje				X		
17	Aplica algunas técnicas de estudio como estrategias de enseñanza para mejorar los aprendizajes				X		
18	Considera al monitoreo o supervisión como estrategia para que evidencien los procesos pedagógicos que aplica durante el desarrollo de las clases				X		
19	Planifica la utilización de información de Internet/TIC para fortalecer las actividades de aprendizaje				X		

	DIMENSION: PLANIFICACIÓN ORGANIZACIONAL						
20	Tiene conocimiento de las actividades de gestión que se planifican en la Unidad Educativa				X		
21	La organización educativa donde labora cuenta con alguna estructura orgánica que permita ordenar las funciones en la UE.				X		
22	Considera usted que hay buena gestión administrativa en la institución donde labora			X			
23	Existe buena gestión administrativa y organizacional entre los miembros de la institución			X			
24	El equipo directivo cuenta con un cronograma de actividades que les permita difundir e informa la gestión a realizar en la UE.				X		
25	Cree usted que los recursos materiales y financieros son manejados en forma transparente			X			

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5		X		
6	X			
7		X		
8		X		
9	X			
10	X			
11	X			
12		X		
13		X		
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
21	X			
22		X		
23		X		
24	X			
25		X		
TOTAL	17	8		

Juez/ experto:

MGS. ESTRELLA GRACIELA CHELE ARIAS

Firma

Guayaquil, 01 de junio del 2020

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : SARA MARIA JUNQUI CARDENAS
Carrera : MAGISTER
Fecha : 01 DE JUNIO 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento : CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo ED () : En desacuerdo
DA () : De acuerdo TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

N°	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL						
1	Usted participa en la elaboración del PEI, plan curricular institucional y el plan operativo anual de la Unidad Educativa donde labora				X		
2	El director lidera la convocatoria de la comunidad educativa para la realización del diagnóstico institucional				X		
3	Toma en cuenta la información del diagnóstico realizado para la mejora del entorno institucional				X		
4	El director brinda facilidades para la implementación de proyectos pedagógicos e institucionales después de conocer la realidad del contexto educativo de la UE.				X		

5	Los docentes demuestran eficiencia en sus labores por voluntad propia				X		
6	Se evidencia un trabajo en equipo en las diversas acciones y tareas educativas e institucionales				X		
7	El director asume actitudes autoritarias en la planificación institucional				X		
8	Son convocados los padres de familia para que participen en las actividades planificadas en la U.E				X		
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN CURRICULAR						
9	Tiene conocimiento del contenido del plan curricular institucional				X		
10	Planifica sus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta la planificación curricular aprobada en la unidad educativa				X		
11	Presenta sus programaciones curriculares al director para que verifique sus actividades de aprendizaje a desarrollar en la clase				X		
12	Cuentan con equipos tecnológicos para realizar su trabajo curricular y mejorar la enseñanza en el salón de clase				X		
13	El ambiente que trabaja lo considera como un lugar pedagógico adecuado para impartir tus clases				X		
14	Planifica sus actividades curriculares teniendo en cuenta los materiales didácticos para el proceso de enseñanza en el aula				X		
	DIMENSION: PLANIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS						
15	Planifica con frecuencia métodos activos apropiados de enseñanza-aprendizaje				X		
16	Aplica la motivación como una estrategia dentro de la planificación para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje				X		
17	Aplica algunas técnicas de estudio como estrategias de enseñanza para mejorar los aprendizajes				X		
18	Considera al monitoreo o supervisión como estrategia para que evidencien los procesos pedagógicos que aplica durante el desarrollo de las clases				X		
19	Planifica la utilización de información de Internet/TIC para fortalecer las actividades de aprendizaje				X		

	DIMENSION: PLANIFICACIÓN ORGANIZACIONAL						
20	Tiene conocimiento de las actividades de gestión que se planifican en la Unidad Educativa				X		
21	La organización educativa donde labora cuenta con alguna estructura orgánica que permita ordenar las funciones en la UE.				X		
22	Considera usted que hay buena gestión administrativa en la institución donde labora				X		
23	Existe buena gestión administrativa y organizacional entre los miembros de la institución				X		
24	El equipo directivo cuenta con un cronograma de actividades que les permita difundir e informa la gestión a realizar en la UE.				X		
25	Cree usted que los recursos materiales y financieros son manejados en forma transparente				X		

ANEXO N° 09
VALIDACION PPR CRITERIO DE JUECES

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos

: FREDA MARLENE CABANILLA ALVARADO

Carrera

: MAGISTER

: 01 DE JUNIO 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo

ED () : En desacuerdo

TA	()	:	Total mente
DA	()	:	De acuerdo

TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	DIMENSION CLIMA LABORAL						
1	Se siente a gusto en su ambiente de trabajo				X		
2	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo				X		
3	Existe indiferencia laboral entre sus compañeros de trabajo		X				
4	Tiene buenas relaciones laborales con el personal de las otras áreas				X		
5	Son tomadas en cuenta sus ideas en las reuniones de trabajo de su centro laboral			X			

Validación de instrumento: Competencia Laboral

	DIMENSION LIDERAZGO LABORAL												
6	Los directivos dialogan con Usted sobre los problemas de la institución							X					
7	Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes					X							
8	Se siente motivado durante el trabajo en equipo							X					
9	Considera que existe un buen liderazgo en su centro laboral					X							
10	Considera que existe un trabajo coordinado entre los trabajadores					X							
	DIMENSION IDENTIDAD LABORAL												
11	Se identifica con la Institución en la que labora							X					
12	Participa en las actividades que realiza la institución							X					
13	Comparte la planificación aprobada por la UE.							X					
14	Le informan sobre los hechos que ocurren en la Unidad Educativa					X							
15	Le agrada el trabajo que desarrolla diariamente							X					
	DIMENSION MOTIVACIÓN LABORAL												
16	Se siente recompensado por el trabajo que realiza					X							
17	Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo					X							
18	Considera que no se le brinda oportunidades para concretizar sus proyectos			X									
19	Eres felicitado cuando obtienes logros para la UE.					X							
20	Te recomiendan mejorar la efectividad laboral a través de resultados					X							

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3			X	
4	X			
5		X		
6	X			
7		X		
8	X			
9		X		
10		X		
11	X			
12	X			
13	X			
14		X		
15	X			
16		X		
17		X		
18			X	
19		X		
20		X		
TOTAL	9	9	2	

Juez/ experto:

MGS. FRED A MARLENE CABANILLA ALVARADO


Firma

Guayaquil, 01 de junio del 2020

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos
Carrera
Fecha

: ESTRELLA GRACIELA CHELE ARIAS
: MAGISTER
: 01 DE JUNIO 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo
DA () : De acuerdo

ED () : En desacuerdo
TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	DIMENSION CLIMA LABORAL						
1	Se siente a gusto en su ambiente de trabajo				X		
2	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo				X		
3	Existe indiferencia laboral entre sus compañeros de trabajo			X			
4	Tiene buenas relaciones laborales con el personal de las otras áreas				X		
5	Son tomadas en cuenta sus ideas en las reuniones de trabajo de su centro laboral			X			

	DIMENSION LIDERAZGO LABORAL						
6	Los directivos dialogan con Usted sobre los problemas de la institución				X		
7	Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes				X		
8	Se siente motivado durante el trabajo en equipo				X		
9	Considera que existe un buen liderazgo en su centro laboral				X		
10	Considera que existe un trabajo coordinado entre los trabajadores			X			
	DIMENSION IDENTIDAD LABORAL						
11	Se identifica con la Institución en la que labora				X		
12	Participa en las actividades que realiza la institución				X		
13	Comparte la planificación aprobada por la UE.				X		
14	Le informan sobre los hechos que ocurren en la Unidad Educativa			X			
15	Le agrada el trabajo que desarrolla diariamente				X		
	DIMENSION MOTIVACIÓN LABORAL						
16	Se siente recompensado por el trabajo que realiza			X			
17	Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo			X			
18	Considera que no se le brinda oportunidades para concretizar sus proyectos			X			
19	Eres felicitado cuando obtienes logros para la UE.				X		
20	Te recomiendan mejorar la efectividad laboral a través de resultados			X			

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3		X		
4	X			
5		X		
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10		X		
11	X			
12	X			
13	X			
14		X		
15	X			
16		X		
17		X		
18		X		
19	X			
20		X		
TOTAL	12	8		

Juez/ experto:
MGS. ESTRELLA GRACIELA CHELE ARIAS

Firma



Guayaquil, 01 de junio del 2020

VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos

Carrera

Fecha

: SARA MARIA JUNQUI CARDENAS

: MAGISTER

: 01 DE JUNIO 2020

A continuación, le presentamos a usted el instrumento a través de su:

Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento

: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

Para evaluar el instrumento (encuesta), Usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA () : Total mente de acuerdo

DA () : De acuerdo

ED () : En desacuerdo

TD () : Total mente en desacuerdo

Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus: objeciones y sugerencias

Nº	DIMENSIONES/ ITEMS	TD	ED	DA	TA	Objeciones	Sugerencias
	DIMENSION CLIMA LABORAL				X		
1	Se siente a gusto en su ambiente de trabajo				X		
2	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo				X		
3	Existe indiferencia laboral entre sus compañeros de trabajo				X		
4	Tiene buenas relaciones laborales con el personal de las otras áreas				X		
5	Son tomadas en cuenta sus ideas en las reuniones de trabajo de su centro laboral				X		

	DIMENSION LIDERAZGO LABORAL				X		
6	Los directivos dialogan con Usted sobre los problemas de la institución				X		
7	Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes				X		
8	Se siente motivado durante el trabajo en equipo				X		
9	Considera que existe un buen liderazgo en su centro laboral				X		
10	Considera que existe un trabajo coordinado entre los trabajadores				X		
	DIMENSION IDENTIDAD LABORAL						
11	Se identifica con la Institución en la que labora				X		
12	Participa en las actividades que realiza la institución				X		
13	Comparte la planificación aprobada por la UE.				X		
14	Le informan sobre los hechos que ocurren en la Unidad Educativa				X		
15	Le agrada el trabajo que desarrolla diariamente				X		
	DIMENSION MOTIVACIÓN LABORAL						
16	Se siente recompensado por el trabajo que realiza				X		
17	Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo				X		
18	Considera que no se le brinda oportunidades para concretizar sus proyectos				X		
19	Eres felicitado cuando obtienes logros para la UE.				X		
20	Te recomiendan mejorar la efectividad laboral a través de resultados				X		

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19	X			
20	X			
TOTAL	20			

Juez/ experto:
MGS. SARA MARIA JUNQUI CARDENAS

Firma.....

Guayaquil, 01 de junio del 2020

ANEXO N° 10

Matriz de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DE LA TESIS: La planificación educativa y competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Alejo Lascano Bahamonde", Guayaquil, Ecuador 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Planificación educativa: Es un proceso sistemático, continuo, que supone la aplicación y coordinación de los distintos métodos de investigación social, así como los principios y técnicas de educación, la administración, la economía, y las finanzas con la participación y apoyo del público en general con fines definidos y fases bien delimitadas para proporcionar a todos y cada uno la oportunidad de desarrollar sus potencialidades realizando de esta forma su contribución más efectiva para el desarrollo social, cultural y económico del país.	Planificación institucional	Participación	1. ¿Usted participa en la elaboración del PEI, plan curricular institucional y el plan operativo anual de la Unidad educativa donde labora?					x		x		x		x		
		Convocatoria	2. ¿El director lidera la convocatoria de la comunidad educativa para la realización del diagnóstico institucional?					x		x		x		x		
			3. ¿Toma en cuenta la información del diagnóstico realizado para la mejora del entorno institucional?					x		x		x		x		
		Diagnóstico	4. ¿El director brinda facilidades para la implementación de proyectos pedagógicos e institucionales después de conocer la realidad del contexto educativo de la UE?					x		x		x		x		
		Implementación	5. ¿Los docentes demuestran eficiencia en sus labores por voluntad propia?					x		x		x		x		
			6. ¿Se evidencia un trabajo en equipo en las diversas acciones y tareas educativas e institucionales?					x		x		x		x		

		Eficiencia	7. ¿El director asume actitudes autoritarias en la planificación institucional?					X		X		X		X		
		Trabajo en equipo Actitudes	8. ¿Son convocados los padres de familia para que participen en las actividades planificadas en la UE?					X		X		X		X		
	Planificación curricular	Plan curricular	9. ¿Tiene conocimiento del contenido del plan curricular institucional?					X		X		X		X		
		Actividades de aprendizaje.	10. ¿Planifica sus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta la planificación curricular aprobada en la unidad educativa?					X		X		X		X		
			11. ¿Presenta sus programaciones curriculares al director para que verifique sus actividades de aprendizaje a desarrollar en la clase?					X		X		X		X		
		Programaciones	12. ¿Cuentan con equipos tecnológicos para realizar su trabajo curricular y mejorar la enseñanza en el salón de clase?					X		X		X		X		
		Equipos tecnológicos	13. ¿El ambiente que trabaja lo considera como un lugar pedagógico adecuado para impartir tus clases?					X		X		X		X		
		Ambiente de trabajo	14. ¿Planifica sus actividades curriculares teniendo en cuenta los materiales didácticos para el proceso de enseñanza en el aula?					X		X		X		X		
	Planificación de estrategias	Métodos activos	15. ¿Planifica con frecuencia métodos activos apropiados de enseñanza aprendizaje?					X		X		X		X		
		Motivación	16. ¿Aplica la motivación como una estrategia dentro de la planificación para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje?					X		X		X		X		

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

OBJETIVO: Determinar la influencia entre la planificación educativa y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Alejo Lascano Bahamonde", Cantón Guayaquil Ecuador 2020.

DIRIGIDO A: Docentes

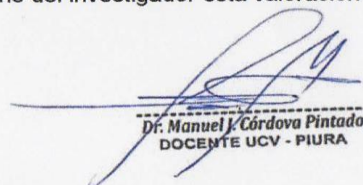
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

DR. MANUEL JESÚS CORDOVA PINTADO

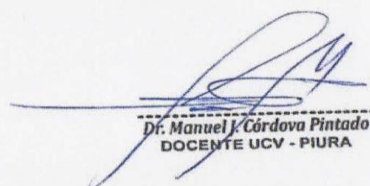
MATRIZ DE VALIDACIÓN COMPETENCIA LABORAL

TÍTULO DE LA TESIS: La planificación educativa y competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Alejo Lascano Bahamonde", Guayaquil, Ecuador 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				Criterios de validación								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencia laboral <small>(Tobón, 2010), refiere que para orientar la formación humana integral y mediar el desarrollo, aprendizaje y construcción de las competencias en los estudiantes, es preciso que los docentes posean las competencias laborales necesarias</small>	Clima laboral	Se siente a gusto	1. ¿Se siente a gusto en su ambiente de trabajo?					X		X		X		X		
		Se lleva bien con sus compañeros	2. ¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					X		X		X		X		
		Relaciones laborales	3. ¿Existe indiferencia laboral entre sus compañeros de trabajo?					X		X		X		X		
		Ideas	4. ¿Tiene buenas relaciones laborales con el personal de las otras áreas?					X		X		X		X		
		Ideas	5. ¿Son tomadas en cuenta sus ideas en las reuniones de trabajo de su centro laboral?					X		X		X		X		
	Liderazgo educativo	Dialogo	6. ¿Los directivos dialogan con Usted sobre los problemas de la institución					X		X		X		X		

		Trato adecuado	7. ¿Es adecuado el trato de las autoridades hacia los docentes?					X		X		X		X		
		Motivación	8. ¿Se siente motivado durante el trabajo en equipo?					X		X		X		X		
		Liderazgo	9. ¿Considera que existe un buen liderazgo en su centro laboral?					X		X		X		X		
		Coordinación	10. ¿Considera que existe un trabajo coordinado entre los trabajadores?					X		X		X		X		
	Identidad laboral	Identificación	11. ¿Se identifica con la Institución en la que labora?					X		X		X		X		
		Participa en actividades	12. ¿Participa en las actividades que realiza la institución?					X		X		X		X		
		Planificación	13. ¿Comparte la planificación aprobada por la UE?					X		X		X		X		
		Información	14. ¿Le informan sobre los hechos que ocurren en la Unidad Educativa?					X		X		X		X		
		Agrada el trabajo	15. ¿Le agrada el trabajo que desarrolla diariamente?					X		X		X		X		
	Motivación laboral	Recompensa	16. ¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?					X		X		X		X		

		Motivación	17. ¿Considera que tiene buena motivación para realizar su trabajo?					X		X		X		X		
		Oportunidades	18. ¿Considera que no se le brinda oportunidades para concretizar sus proyectos?					X		X		X		X		
		Logros	19. ¿Eres felicitado cuando obtienes logros para la UE?					X		X		X		X		
		Resultados	20. ¿Te recomiendan mejorar la efectividad laboral a través de resultados?					X		X		X		X		


 Dr. Manuel J. Córdova Pintado
 DOCENTE UCV - PIURA

DR. MANUEL JESÚS CORDOVA PINTADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPETENCIA LABORAL

OBJETIVO: Determinar la influencia entre la planificación educativa y la competencia laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Alejo Lascano Bahamonde", Cantón Guayaquil Ecuador 2020.

DIRIGIDO A: Docentes

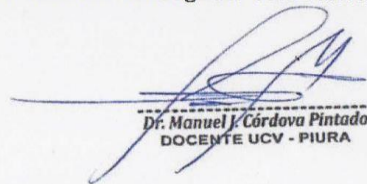
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN: Alto

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA

DR. MANUEL JESÚS CORDOVA PINTADO

ANEXO N° 11

Solicitud de permiso para aplicar encuesta

Solicitud de Autorización

Guayaquil, 25 de mayo del 2020,

Lic. Jenny Menoscal Merchán

Rectora de la Unidad Educativa Fiscal "Alejo Lascano Bahamonde"

Ciudad. –

En su despacho:

Estimada Lic. Jenny Menoscal Merchán, es un placer saludarla y augurarle éxitos en su ardua labor de rectora de tan prestigiosa Institución Educativa que usted dirige, en auge de superación profesional y calidad humana le comunico que yo Lic. Aninne Carlota Chele Arias con C.I.# 0914869409, actualmente me encuentro cursando una Maestría en Administración de la Educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Piura, situada en el país hermano de Perú, con el interés de aportar con una educación de eficacia, me encuentro desarrollando mi proyecto con el Tema: La planificación educativa y competencia laboral de los Docentes en la Unidad Educativa Fiscal "Alejo Lascano Bahamonde", Guayaquil. Ecuador 2020.

Conocedora de su espíritu profesional y visionario le comunico que el motivo de este escrito es para solicitarle cordialmente su autorización para poder realizar la investigación en esta prestigiosa Institución Educativa y por ende aplicar los instrumentos y efectuar encuestas a los docentes para generar datos que aporten a mi proyecto y a su institución.

Esperando de su parte una respuesta favorable, me despido, quedando agradecida de antemano por la atención prestada a este escrito.


Lic. Aninne Carlota Chele Arias



C.I.# 0914869409



Aprobado
Jenny Menoscal Merchán
24/5/2020

ANEXO N° 12

Aprobación de Solicitud de permiso para aplicar encuesta

	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL ALEJO LASCANO BAHAMONDE	
	RECTORADO DISTRITO EDUCATIVO 09D07	
AUTORIZACION PARA DESARROLLO DE PROYECTO		

Guayaquil, mayo 27 de 2020


Licenciada
Aninne Chela Arias
DOCENTE UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"ALEJO LASCANO BAHAMONDE"
Ciudad.-

Presente.-

La suscrita Jenny Menoscal Merchán, rectora de la Unidad Educativa Fiscal "Alejo Lascano Bahamonde", ante la petición presentada por usted Lcda. Aninne Chele Arias quien se encuentra cursando una Maestría en Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Piura, del hermano País Perú, AUTORIZO realizar la investigación de su Proyecto con el tema LA PLANIFICACION EDUCATIVA Y COMPETENCIA LABORAL DE LOS DOCENTES en la UEF "Alejo Lascano Bahamonde" Guayaquil- Ecuador 2020 en esta prestigiosa institución educativa y con ello aplicar los instrumentos y efectuar encuestas a los docentes, para generar insumos que aporten a su proyecto y a la unidad educativa.

Deseándole éxitos en su carrera profesional, con el fin de promover una educación de calidad y calidez en beneficio de niños, niñas y adolescentes de nuestra Patria.

Cordialmente,


Jenny Menoscal Merchán
RECTORA

